Canon Photomarathon 2016 chính thức khởi động tại Hà...

2 bạn trẻ Việt sinh năm 1997 sáng chế thành công máy...

Microsoft gửi thư mời sự kiện 26/10, dự tính ra mắt...

Nếu Snapchat phát hành cổ phiếu IPO, giá trị của nó có...

30 tuổi, xinh đẹp, đi 30 nước trên thế giới, đây là 12 bí quyết quản lý không thể bỏ qua của sếp nữ này

04/10/2016 - 09:17

Chia sẻ 0

Chị Nguyễn Thanh Hương, trưởng phòng Giải pháp truyền thông tại Admicro, VCCorp chia sẻ cách xây dựng, phát triển đội ngũ nhân viên xuất sắc của mình.

- **Tài năng trẻ 19 tuổi chế tạo thành công robot luật sư giúp hàng chục nghìn người vô gia cư tìm được chỗ ở**
- **5 bước để trở thành "boss tài năng", khiến nhân viên tâm phục của Iron man đời thực - Elon Musk**

Người phụ nữ xinh đẹp sinh năm 1985 và "độc thân vui vẻ" này hiện đang dẫn dắt một phòng ban lớn tại Admicro VCCorp với gần 40 nhân viên. Ngoài thành công trong công việc, chị cũng có đời sống cá nhân phong phú. Ở tuổi 30, chị đã đi 30 nước với 3 Châu lục trên thế giới và còn khao khát cống hiến cho công việc cũng như hết mình với cuộc sống hơn nữa, tự phá vỡ những kỷ lục của bản thân trong thời gian tới đây.

Chưa từng tham gia một khóa đào tạo về quản trị nào, những bí quyết lãnh đạo sau được chị Hương đúc kết từ 6 năm kinh nghiệm thực hành quản lý dành cho các bạn trẻ trên lộ trình thăng tiến từ nhân viên trở thành cấp quản lý (trưởng nhóm, trưởng bộ phận…).

1. Bạn cần công bằng

Đừng để cho nhân viên của bạn thấy bạn ưu ái nhân viên này hơn nhân viên khác. Cũng có trường hợp bạn quý một ai đó hơn nhưng chỉ nên giữ ở trong lòng hoặc dừng lại thể hiện trên các khía cạnh

đời sống. Trong công việc, nên coi tất cả nhân viên của bạn như người trong một gia đình.

Mỗi người đều có ưu nhược điểm riêng và việc của quản lý là giúp phát huy được thế mạnh của mỗi nhân viên cũng như chỉ cho họ thấy nhược điểm của họ để sửa đổi. Điều này giúp nhân viên của bạn không so bì với nhau, yên tâm làm việc, yên tâm cống hiến và quan trọng là đặt niềm tin nơi bạn.

2. Biết gắn kết các nhân viên với nhau như người một nhà

Hãy tạo ra những hoạt động chung để nhân viên có cơ hội sinh hoạt chung thật nhiều với nhau như đi ăn trưa cùng nhau định kỳ theo tuần theo tháng, teambuilding hàng quý, đào tạo kiến thức nội bộ hàng tuần, đi chụp ảnh chung với nhau, làm đồng phục team-nhóm,… và quan trọng là người quản lý phải luôn sát cánh cùng nhân viên cho mỗi hoạt động để rút ngắn khoảng cách và lại gần nhau hơn. Hãy biến nơi làm việc là gia đình thứ hai cho mỗi nhân viên.

3. Hiểu nhân viên để giao đúng việc theo sở trường

Trong một đội bóng, thủ môn mạnh về bắt bóng giữ sạch lưới nhà, tiền đạo mạnh về tấn công ghi bàn, hậu vệ mạnh về cản phá đối phương, bảo vệ khung thành,… Hiếm ai có thể giỏi tất cả mọi mặt và không dễ chút nào để tìm được người toàn diện như thế.

Do đó, trong khi làm việc nhóm, phải có leader (người dẫn dắt), có người giàu ý tưởng, có người mạnh về triển khai thực hiện ý tưởng để cùng sáng tạo và vận hành trơn tru một kế hoạch hoàn chỉnh. Vì vậy, người quản lý cần biết tuyển dụng cũng như sử dụng nhân tài đúng chỗ, đúng năng lực để tất cả cùng phát triển trở thành một team mạnh đúng nghĩa.

4. Đề cao quyền lợi của nhân viên trên cơ sở lợi ích chung của công ty

Trong công việc, trách nhiệm đi liền với quyền lợi. Hãy đảm bảo điều này cho nhân viên của bạn. Nếu họ làm tốt, hãy khen thưởng cho họ. Hãy xem xét lại lương của nhân viên theo định kỳ hoặc khi họ đề nghị. Nếu bạn muốn họ nhận thêm một công việc mới, hãy cho họ biết nếu họ làm tốt, họ sẽ được gì.

5. Nếu nhân viên của bạn bị oan ức, hãy đứng ra bảo vệ họ

Trong môi trường làm việc có nhiều phòng ban khác nhau, không tránh khỏi sự va chạm và hiểu lầm giữa nhân viên của phòng này và nhân viên phòng khác, giữa nhân viên và lãnh đạo.

Hãy nhớ một điều nhân viên của bạn là đại diện cho bạn/phòng mà bạn quản lý, nên hãy hướng dẫn họ các nguyên tắc làm việc chung của phòng và cách cư xử đúng mực với những người khác. Trong trường hợp nhân viên của bạn bị hiểu lầm hoặc bị bắt nạt, hãy đứng ra bảo vệ họ đến cùng. Là lãnh đạo, bạn nên tin họ trước đã rồi xử lý nội bộ sau.

Nguyễn Thanh Hương, trưởng phòng Giải pháp truyền thông tại Admicro, VCCorp.

6. Là người dẫn đường chứ không phải là người áp đặt họ

Sếp không nhất thiết phải là người giỏi hơn nhân viên, mà chỉ là người có kinh nghiệm hơn, đi trước một bước, được giao trọng trách lớn hơn là quản lý một đội ngũ. Khi giao việc, hãy đưa cho họ mục tiêu và định hướng họ để nhân viên của bạn hoàn thành tốt nhất công việc đó. Đừng áp đặt suy nghĩ của mình lên họ. Hãy khiến họ cảm thấy họ là người tốt nhất mà bạn tin tưởng giao công việc đó.

7. Là người sếp tâm lý

Hãy để họ chủ động với bạn thay vì né tránh hay e ngại. Hãy tương tác nhiều hơn với nhân viên của mình, lắng nghe mọi câu chuyện của họ từ công việc tới cuộc sống, từ niềm vui tới nỗi buồn của họ. Hãy giúp đỡ khi họ có khó khăn hay vấp ngã và tán thưởng khi họ làm rất tốt công việc của mình. Là một người bạn khiến họ tin tưởng và yêu mến sẽ giúp nhà quản lý gắn kết được với nhân viên của mình và giữ chân họ được lâu hơn.

8. Lương bổng tốt không phải là yếu tố quyết định số 1 để giữ chân nhân viên của bạn

Mà hãy chỉ cho họ thấy con đường giúp họ thăng tiến trong công việc như thế nào, để họ cảm nhận mình tiến bộ ra sao qua từng ngày.

9. Vừa rắn vừa mềm

Mềm khi họ cần được cảm thông hay gặp khó khăn cần tới bạn và rắn khi họ không hoàn thành công việc hoặc chậm thời hạn. Hãy nghiêm khắc với những nhân viên thường xuyên mắc lỗi và có cơ chế thưởng phạt rõ ràng.

10. Hãy nghiêm túc và chuyên nghiệp

Nếu nhà quản lý muốn nhân viên đi làm chăm chỉ, ngay bản thân bạn cũng phải làm việc nghiêm túc và chuyên nghiệp trước đã. Hãy có mặt khi nhân viên cần bạn và gợi ý để họ chủ động chia sẻ nhiều hơn những ý tưởng nơi họ.

11. Nếu nhân viên gặp sai lầm, hãy chỉ cho họ hướng suy nghĩ về cách giải quyết thay vì đổ lỗi

Trừ khi cố ý, còn lại không ai là chưa từng mắc lỗi và không ai muốn điều đó xảy ra. Tuy nhiên, nhiều nhân viên khi làm sai thường sợ hãi và né tránh việc báo cáo với sếp hoặc cố tự xử lý cho tới

khi vấn đề nghiêm trọng nặng hơn. Để hạn chế điều này, hãy mở lòng để nhân viên mạnh dạn nói cho bạn biết sai lầm của họ, và thay vì quát mắng khiến họ càng u mê đi thì hãy giúp họ suy nghĩ hướng giải quyết. Tuy nhiên bạn chỉ nên giúp họ tự nghĩ chứ không nhất thiết phải xắn tay giải quyết giúp ngay lập tức.

12. Đừng sợ nhân viên của bạn không làm được

Trừ khi bạn muốn ôm đồm quá nhiều việc, còn thực tế, với vai trò quản lý và phát triển đội ngũ, hãy tự tin giao việc cho nhân viên và trao niềm tin nơi họ để họ cố gắng hết sức, chấp nhận việc họ sai 1 lần, 2 lần,… lần thứ 10 rồi họ cũng sẽ đúc kết kinh nghiệm, làm được và hoàn thành tốt. Như vậy, họ sẽ luôn sẵn sàng cho những thử thách mới và bạn sẽ có một đội ngũ kế cận tiếp theo. Lúc đó bạn có thời gian làm những việc khác lớn hơn, nghĩ ra nhiều ý tưởng mới tốt hơn nhiều.

Bài viết là quan điểm cá nhân của chị Thanh Hương nhưng đã góp phần khẳng định sự lên ngôi của phong cách quản lý dân chủ. Dưới quyền những người quản lý này, nhân viên sẽ thấy họ có nhiều khả năng sở hữu, do đó, tăng năng suất và sự hài lòng.

Theo CafeBiz/Trí Thức Trẻ

9 dấu hiệu cho thấy bạn không hợp làm sếp

Bài đọc nhiều nhất

12 bí mật "bóc mẽ" phim ảnh đã lừa tình bạn như thế nào

Hé lộ video đầu tiên của cô nữ sinh ảo như thật tại Nhật Bản

Đừng lười nữa, chỉ với 30 phút tập thể dục mỗi ngày bạn sẽ được cả tá lợi ích này

Chia sẻ 0

Tags: doanh nghiệp doanh nhân bài học cuộc sống bài học doanh nghiệp

Tin mới cập nhật

Bạn đã xem Animatrix - Lời giải đáp cho thế giới Ma Trận chưa? **(08/10)**

CEO nhà mạng Mỹ hứa tặng một chuyến đi sao Hỏa trị giá 4 tỷ đồng nếu trạng thái trên Twitter được chia sẻ 1 triệu lần **(08/10)**

Con gái của Wolverine có thể sẽ xuất hiện trong phần 3 serie về người sói **(07/10)**

Hé lộ video đầu tiên của cô nữ sinh ảo như thật tại Nhật Bản **(07/10)**

Đừng lười nữa, chỉ với 30 phút tập thể dục mỗi ngày bạn sẽ được cả tá lợi ích này **(07/10)**

12 bí mật "bóc mẽ" phim ảnh đã lừa tình bạn như thế nào **(07/10)**

Khoa học chứng minh độ dài mỗi lần ngáp chính là thước đo độ thông minh trên các loài động vật và cả con người **(07/10)**

Bài học kinh điển từ câu chuyện bắt kẻ cắp của ông già Do Thái **(07/10)**

7 bí kíp giúp bạn tìm lại niềm vui trong công việc **(07/10)**

Vì sao bún chửi vẫn tồn tại, thậm chí còn ngày càng đông khách? **(07/10)**

Văn hoá là cây 'đũa thần' chạm vào đâu cũng ra tiền **(07/10)**

Người Nhật vừa tạo ra xe hút bể phốt có mùi thơm socola, ai ngửi cũng phải mê **(07/10)**

Cô gái này tạo ra những bức tranh tuyệt đẹp chỉ bằng những chiếc bút bi 3.000 đồng bán ở cổng trường **(07/10)**

14 mẫu xe ô-tô siêu dị không thể tin nổi trong năm 2016 **(06/10)**

Rửa bát giúp vợ, đàn ông sẽ có sự nghiệp thành công hơn **(06/10)**

GenK
Hà Nội: Tầng 20, Tòa nhà Center Building - Hapulico Complex, Số 1 Nguyễn Huy Tưởng, Thanh Xuân, Hà Nội.
Email: info@genk.vn
VPĐD tại TP.HCM: Tầng 4, Tòa nhà 123 Võ Văn Tần, Phường 6, Quận 3, Tp. Hồ Chí Minh

Copyright 2008 - 2016 – Công ty Cổ phần VCCorp
Tầng 17, 19, 20, 21 Toà nhà Center Building - Hapulico Complex, Số 1 Nguyễn Huy Tưởng, Thanh Xuân, Hà Nội.
Trang tin điện tử trên internet: Giấy phép số 460/GP-TTĐT do Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội cấp ngày 03/02/2016

Liên hệ quảng cáo: Admicro
Hotline:01287 078 866
Email: giaitrixahoi@admicro.vn
Hỗ trợ & CSKH: Admicro
Ms. Thơm: 01268 269 779
Address: Tầng 20, Tòa nhà Center Building - Hapulico Complex, Số 1 Nguyễn Huy Tưởng, Thanh Xuân, Hà Nội.

SITEMAP